

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG SRAGEN)

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

AIRIN NOVI ARYATI

B 200 120 347

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :
**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada
PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen)**

Yang ditulis oleh :

AIRIN NOVI ARYATI

B 200 120 347

Pemandatangani berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi
syarat untuk diterima.

Surakarta, 10 Februari 2016

Pembimbing



(Drs. Atwal Arifin, M.Si, Ak)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Trivono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah 36 responden.

Metode pengujian instrumen pada uji validitas menggunakan *product momen pearson* dan uji reliabilitasnya menggunakan *cronboach alpha*. Pengujian Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis mencakup regresi linear berganda, uji t, uji F, uji R^2 .

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of internal control and organizational commitment to performance karyawan pada PT. Pawnshop (Persero) Branch Sragen. Penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturasi sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada responden sebanyak 36 orang.

Metode pengujian validitas instrumen yang digunakan adalah uji Pearson product moment dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian Asumsi Klasik meliputi Uji Normality Test, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis meliputi regresi linier berganda, uji-t, uji-F, uji-R².

Berdasarkan analisis, internal control dan komitmen menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Internal Control, Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengendalian intern merupakan faktor yang menentukan dapat dipercaya atau tidaknya laporan yang dihasilkan perusahaan. Akan tetapi, pengendalian intern dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris perusahaan berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawahan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini dapat mencakup keyakinan bahwa manusia dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dapat salah dan sistem pengendalian intern dapat rusak karena adanya suatu kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan dan kesalahan. Disamping itu, pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi diantara dua orang atau lebih dalam manajemen perusahaan yang sengaja mengesampingkan pengendalian intern. Hal ini dapat menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya pencurian dan tindak kecurangan atau perilaku tidak etis yang dapat merugikan perusahaan, serta penerapan

sistem pengendalian intern secara baik yang diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Djokosantoso, 2007:90). Komitmen organisasi merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti setiap profesinya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakannya. Kemudian, komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Penentuan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini sangat dipengaruhi oleh kinerja. Sukses tidaknya seorang

individu dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Dewi (2012) sedangkan yang membedakan yaitu variabel penelitian dan objek penelitian, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen).”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Dale Timple (2000) dalam Siti Munafiah (2011: 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kinerja adalah proses apa saja yang meliputi penetapan standar prestasi kerja dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan memotivasi orang

untuk meningkatkan prestasi kerja. “Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2004:69). Menurut Hasibuan (2008:87)

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan (Rivai dan Basri, 2005). Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah orang yang dinilai (karyawan/pegawai), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer dan konsultan) dan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran secara singkat alur pemikiran teoritis (konseptual) secara menyeluruh sehingga terbentuknya variabel-variabel penelitian.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif karena penelitian tersebut mempunyai tujuan guna melihat pengaruh diantara variabel bebas yaitu

pengendalian intern dan komitmen organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden, karena hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan. Setiap kuesioner yang didistribusikan kepada para responden disertai surat permohonan pengisian kuesioner. Dalam surat permohonan pengisian kuesioner dinyatakan identitas peneliti, tujuan penelitian, serta jaminan atas kerahasiaan responden. Setelah pengumpulan data selesai dilakukan, data-data dalam penelitian akan diuji secara verifikatif, jawaban deskriptif yang didapat dari responden perlu diverifikatifkan terlebih dahulu dengan menggunakan skala likert sehingga mempermudah tahap analisis data berikutnya.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer,

yaitu data mengenai kinerja karyawan yang berupa pengendalian intern dan komitmen organisasi. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui sumber asli secara langsung. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2009:199) kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Metode Analisis data

Dalam suatu penelitian, jenis data dan hipotesis sangat menentukan dalam ketepatan pemilihan metode analisis. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan beberapa metode analisis data sebagai berikut :

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan

minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan atau yang mendeskripsikan data yang menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2011).

Uji Instrumen

Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan di dalam penelitian akan dapat berguna baik jika instrumen tersebut valid dan reliabel. Instrumen yang baik dapat mengumpulkan data yang benar-benar menggambarkan kejadian yang ada. Oleh sebab itu, instrumen yang valid serta reliabel adalah syarat mutlak guna mendapat hasil penelitian yang valid serta reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan data primer. Untuk mendapatkan ketepatan model yang akan dianalisis, perlu dilakukan pengujian atas beberapa persyaratan asumsi klasik yang mendasari model regresi. Beberapa langkah untuk menguji model yang akan diteliti

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diperoleh adalah menggunakan regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dari hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependennya.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha/2; n-1)$ atau tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan variabel independen tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependennya (Ghozali. 2011: 98), atau dengan kata lain hipotesis alternatif terdukung secara statistik.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk mengetahui fit model regresi. Pengujian ini menggunakan $(\alpha) = 0,05$. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha; k-1; n-k)$ atau nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Objek Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai sampel penelitian adalah karyawan bagian keuangan pada PT. Pegadaian

(Persero) Cabang Sragen sebanyak 36 orang karyawan yang diambil secara *total sampling* atau *sampling jenuh*

Deskripsi Data

Distribusi frekuensi karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan lama bekerja responden di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen yang tersebar di masing-masing kantor unit.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 karyawan dengan prosentase 38,9% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 karyawan dengan prosentase 61,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

menunjukkan bahwa responden yang berumur 27 – 33 tahun sebanyak 16 karyawan dengan prosentase 44,4%; responden yang berumur 34 – 40 tahun sebanyak 6 karyawan dengan prosentase 16,7%; responden yang berumur 41 - 47 tahun sebanyak 10 karyawan dengan

prosentase 27,8% dan responden yang berumur 48 - 54 tahun sebanyak 4 karyawan dengan prosentase 11,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai umur 27 – 33 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%; responden yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang atau sebesar 27,8% dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai jenjang pendidikan Sarjana.

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

bahwa responden yang telah bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 50%, responden yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 5,6%, responden yang telah bekerja selama 15 – 20 tahun sebanyak 8 orang dengan prosentase 22,2% dan responden yang telah bekerja selama > 20 tahun sebanyak 8 orang dengan prosentase 22,2%. Jadi dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragenselama 5 - 10 tahun.

Analisis Data

Hasil Analisis Statistif Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menyajikan secara ringkas informasi dari data responden mengenai variabel pengendalian intern, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel pengendalian intern (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan sebagai variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan korelasi *product-momen Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 53).

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronboach*

Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* $> 0,70$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dapat juga menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 105).

menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansinya ($p\ value$) $> 0,05$ maka

dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen meliputi pengendalian intern dan komitmen organisasi sedangkan variabel dependen meliputi kinerja karyawan.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha/2$; $n-1$) atau tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependennya (Ghozali. 2011: 98), atau dengan kata lain hipotesis alternatif terdukung secara statistik. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis

penelitian tidak terdukung secara statistik.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk mengetahui fit model regresi. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α ; $k-1$; $n-k$) atau nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi fit dan variabel independennya secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 98).

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian analisis koefisien determinasi (R^2) diukur dengan menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara nol dan satu. Jika nilai *adjusted* R^2 makin mendekati satu maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independennya (Ghozali 2011: 97). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,516 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 51,6%.

Pembahasan

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Dewi (2012), Oktarnia (2014) dan Gitayani, dkk (2015) dimana masing-masing hasil penelitian mereka membuktikan bahwa Pengendalian Internal (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan kuat atau baik terjadi lebih rendah bila kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan tinggi, begitu pula sebaliknya kinerja karyawan lemah atau buruk terjadi lebih tinggi bila kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan rendah atau dapat juga diartikan semakin baik Sistem Pengendalian Internal (SPI) suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,775 > t_{tabel}$ (2,35) dengan nilai probabilitas sebesar 0,009 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, yang mana dapat diartikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi dari para karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen maka semakin menurunkan kinerja karyawan. Semakin tinggi karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, ini berarti karyawan semakin tinggi memiliki kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan tingkat komitmen

organisasi yang diberikan pada karyawan akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan dan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar $3,230 > t_{tabel} (2,35)$ ($p=0,003 < 0,05$).
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sragen, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar $2,775 > t_{tabel} (2,35)$ ($p=0,009 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian lanjutan, yaitu :

1. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penambahan sampel dan tidak terbatas pada PT. Pegadaian (Persero) di Sragen namun di PT. Pegadaian di cabang lain ataupun di Instansi Pemerintah Kota/Kabupaten dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.
2. Peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian dengan menambah variabel lain baik yang sifatnya internal dari karyawan, seperti tekanan kerja dan sistem pengupahan yang digunakan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode tambahan yaitu wawancara secara langsung kepada responden agar responden memberikan jawaban dengan kesungguhan dan keseriusan, serta peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.
4. Peneliti selanjutnya disarankan perlu melakukan pengembangan instrumen, yaitu disesuaikan

dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Al Haryono Jusup, *Auditing (Pengauditan)*, Buku 1, BP STIE YKPN, Yogyakarta 2001, hal. 252
- Alvin A. Arens dkk. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Arfan, I. dan M. Ishak. *Akuntansi Keprilakuan*, Edisi Dua, Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Arifiyani dan, Sukirno. 2012. *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan*. Jurnal Nominal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Boynton, William C., Raymond N. Johnson, Walter G. Kell. 2002. *Modern Auditing*. Jakarta. Erlangga.
- Nanda, Lusy. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)*. Skripsi. Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Noor, Andi Farid. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatalasa Makassar*. Skripsi. Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol.1, No.4
- Tunggal. Amin Wijaya. 2010. *Dasar-dasar audit intern pedoman untuk auditor baru*. Jakarta: Harvarindo.
- Winiawati, Marlia. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Surakarta*. Skripsi. Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat : Jakarta.
- Wursanto, Ign. 2005. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanis.
- Yuda, Prima. 2012. *Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal, Vol.1, No.40